



TITLE:

# イギリス機械工業の労働組合( Abstract\_要旨)

AUTHOR(S):

熊澤, 誠

---

CITATION:

熊澤, 誠. イギリス機械工業の労働組合. 京都大学, 1969, 経済学博士

ISSUE DATE:

1969-09-24

URL:

<http://hdl.handle.net/2433/213205>

RIGHT:

氏 名	熊 澤 誠 くま さわ まこと
学位の種類	経 済 学 博 士
学位記番号	経 博 第 4 号
学位授与の日付	昭 和 44 年 9 月 24 日
学位授与の要件	学 位 規 則 第 5 条 第 1 項 該 当
研究科・専攻	経 済 学 研 究 科 経 済 政 策 学 専 攻
学位論文題目	イギリス機械工業の労働組合
論文調査委員	(主 査) 教 授 岸 本 英 太 郎 教 授 島 恭 彦 教 授 堀 江 英 一

### 論 文 内 容 の 要 旨

この研究は、イギリス機械工業の労働組合（A S E ・ 1851—1920；A E U ・ 1920—）100年の政策史を検討して、産業や工場の変化と共に労働組合の機能がいかに展開したかを追求したものである。＜一つの労働組合の歴史＞がくすべての労働組合の発展論＞にとって示唆的でありうるためには、後者を一般的に規定すると共に、前者を特殊的に規定する要因が、組合機能の形態をきめる条件として選ばれねばならない。論稿は、その条件を〔工場外的条件〕（機械工業の企業間競争・製品市場の態様）と〔工場内的条件〕（機械工業の労働力の技能的性格・相対的過剰人口一般との代替可能性の範囲）の二つに集約する。これらの条件は、労働力商品の売買とその使用をめぐる経営と労働組合が対抗する〔三つの領域〕—(1) 工場への採用・機械への配置、(2) 支出する労働の質と量、(3) 労働支出への賃金支払い—への、労資それぞれの政策の成否をきめることによって、特定の労使関係形成に寄与する。

第一節において、19世紀中葉のA S Eの組合規約を主資料として、A S Eの政策体系を次のように描く。

(1) 主要な職種につく熟練工の組織化—(2) 組合員の労働（力）供給の質的・量的規制（徒弟制・残業制限・出来高給拒否）—(3) 組合員による雇用の優先または独占—(4) 「一日の公正な労働」＝標準作業量と標準賃率との対応。(5) 以上の連鎖からの脱落を防止するための失業保険・友愛保険の運営。A S Eは、モデルとしては、組合規制の方法として＜法律制定＞や＜団体交渉＞よりは＜自治的規制＞（組合規約の労働移動による実現）を重視する職業別組合、組合員に厳しい階層間排他性と階層内平等性を要求することによって達成される、相対的過剰人口の圧力を間接的にしかうけない熟練工の組織であった。第二節では、この政策体系の構想を生み出した19世紀イギリス機械工業の諸条件が考察される。

〔工場外的条件〕(1) この工業の世界市場での地位の安定と量的拡大が、労働力需要の増大を通じて熟練工の優遇を保証した。(2) 企業の製品市場への関係の流動性＝企業の特定製品への特化の不十分さと個々の製品市場の中での大企業支配の未確立、換言すれば「二つの意味での自由競争」が、A S Eの機能範囲

が「機械工業一般」に及ぶことを保証した。例えば旋盤工がどの業種の企業にも需要され、等しく支払われる競争的条件が存在した。〔工場内的条件〕当時の支配的な生産方法―万能工作機による機械工作・非交換性部品の相互調整による組立て―の下では、数年の徒弟経験を経た万能工＝熟練工が基幹労働者として需要される技術的必然性があった。様々の機械や製品を扱うと共に、特定の作業についても様々の操作を行うという多能性を要求された熟練工は、広汎な生産上の裁量をもち、作業方法・工具・時間への労務管理の浸透に限界を与えた。

第三節は、19世紀においても不動のままではありえない以上の条件の変化に則したA S Eの政策体系の現実を取扱う。ここでは歴史的叙述の結果、1850―70年代末がモデルとしての政策体系の貫徹期、70年代末―90年代末がその動揺期、とりわけ規制方法としての自治的規制の後退・団体交渉の台頭の時期と把握される。だが総じて90年代末まで、A S Eの職業別組合主義は、労働力需要の量的拡大と質的安定とによって健在であり、その機能の成果は、企業経済にとっての与件をなしていた、とされている。

第四・五節。A S Eの政策体系に現実の可能性を与えた工場内外の条件は、アメリカにくらべて著しく立遅れたとはいえ、19世紀末から第一次大戦までに部分的に両大戦間に全面的に変化した。世界市場での相対的地位の悪化・海外競争の圧力の増大、企業の製品の特化と業種の分化、寡占的大企業の支配する諸業種（とくに電機・自動車など新業種）の成立において〔工場外的条件〕の変化が、ついで単能・専用機械の普及、生産の標準化、機械工に要求される知識と経験（熟練）の崩壊、相対的過剰人口の圧力の直接化において〔工場内的条件〕の変化が生じた。

第六節。この条件の変化は、それまで熟練工の全面的移動、生産点での権限、組合政策などにより実現を阻まれていた労務管理の浸透に必要性和可能性を与えた。(1)徒弟制を経た熟練工を間接工とし、直接工を賃金が安く、生産の内部の仕組みに無関心な半熟練工に変えること、(2)作業の方法・時間・工具の決定権を機械工から剥奪し、彼らを密度の高められた肉体労働に専念させること、(3)支出労働と賃金の密接な対応を計るため各種の出来高給を導入することが、経営の新しい政策となった。そうした政策の成果は、半熟練工の増大、入職経路としての徒弟制の衰退、組合員の失業の累積、出来高払制の普及、職種・熟練度別賃金格差の縮小、業種別賃金格差の台頭等としてあらわれ、A S Eの政策体系の連鎖を寸断した。第七・八節は、この新しい状況の中での労働関係の形成とA S Eの変革の過程を考察している。

第七節、1897―1920年。1897年、機械工業の資本は、大ロックアウトという形で生産量：工数：賃金の望ましい連比の獲得を妨げる職業別組合主義への全面的排撃を試み、成功した。98年の〈妥結の条件〉は、熟練工に対するA S Eの諸規制を粉砕すると共に、半熟練工に対する〈三つの領域〉への資本の自由な裁量を保証した。この初めての全国協約は、地方規模で普及しつつあった団体交渉を承認はしたが、その交渉手続をきめた「争議回避条項」は、個別企業の経営権を組合機能が生産点に及ぶことから守る性格を担っていた。この協約は、機械工業の労使関係の特徴づける原基形態となる。一方、第一次大戦に至るまで、未だ組織労働者の多数者であった熟練工は、新しい機械への熟練工の優先雇用、刺激的出来高給の拒否など伝統の要求を掲げて協約体制に反抗を試み、その桎梏をゆるめた。この時期にはA S Eの階層間排他性は未だ存続し、新しい政策の未成熟は新しい労働者を組合機能の対象外とする致命的な結果をまねく。この時期には生産点での労務管理に抵抗する職場組織が発生し、出来高給単価や作業量等の問題を扱

う職場交渉があらわれたことが注目される。この工場労働組合主義の展開をまっけて、産業別組合主義の文脈で職業別組合の排他性を批判しながらも、生産点での労働者の裁量を重視することにおいてクラフトユニオニズムと内的に接続するサンジカリズムが機械工の戦闘性を喚起し、第一次大戦中にショップ・スチュワード・労働者の産業管理運動を開花させるに至る。この運動は次第に既存の職業別組合との対立面を稀薄にしたが、以後機械工の中に、産業別組合主義と、交渉による労働条件・経営権による生産条件を峻別しないという意味での「蚕食的組合主義」とを残すのである。

第九節。1920—1950年。工場内外の条件の変化の成熟がA S Eの変革を実現させる時期である。A S Eは、1920年に諸職業別組合と大合同してA E Uを形成し、1926年に半熟練工に組合の門戸を開放して伝統の階層間排他性を放棄する。1920—35年までの大量失業が要求する雌伏の時期が終わった後に追求されはじめる、新しい組織にふさわしい新しい政策体系は次のような構造をもつ。(1) 機械工業の全職種・全労働者の組織化—(2) 労働力供給の質的・量的規制(青年工の訓練への介入、時間短縮と残業割増率、ショップ・スチュワードによる生産条件介入)—(3) 「産業国有化」を含む産業政策—(4) 労働そのものの格付けと「賃金構造政策」。(5) 相互保険の社会保険への移行)。入職制限の徹廃、政策の対象となる労働者層の拡大、自治的規制の衰退と政治行動への不可避の関心が、以上を特徴づける。

さて、1950年までに獲得された協約上の成果は、全業種を横断する最低時間賃率(熟練仕上工・不熟練工別)、青年工・徒弟工の賃率介入、男女同一労働同一賃金、青年工・徒弟工の訓練の内容介入と方向づけ、44時間労働週、34時間保証労働週、社会保険の改善などである。政策体系の連鎖とよぶに価するほどの成果は得られていない。とりわけ増加しつつある半熟練工や女子機械工の全国賃率は、1935年以来くりかえされたA E Uの機械の格付け、新しい賃金構造への要求にもかかわらず、経営の側に拒否され、いまなお実額・支払基準ともに協約化されていない。仕上工・不熟練工つについてしか全国協約がないことは、稼得賃金と時間賃率の格差の拡大傾向(賃金ドリフト)や半熟練工の賃金の統一性欠如を、機械工業の賃金構造の特徴としている。この状況をもたらした最大の要因は、おそらく団体交渉の仕組みと範囲に関する労資の政策の方向である。機械工業における労使関係の1898年以来一貫した性格は、交渉と協約が様々な業種と製品市場(従って様々な工程・生産性・利潤率をもつ企業群)にまたがることであった。「連盟」と組合の協約では、機械工業一般に適用される「手続き」、後には労働条件のごく一般的最低基準のみが扱われ、製品市場の状況を反映し企業経済の死命を制する具体的な支出労働の質量と稼得賃金は、「争議回避条項」が組合の全国的政策の経営権への浸蝕を防ぐことを前提にして、企業内決定に委ねられる。この「争議回避条項」を護持する一方、A E Uによる詳細な労働条件の協約化の要求を「経営権の侵害」又は「属する企業の多様性」を理由に拒否することが「連盟」の役割であった。だが、A E Uもまた、等質の機械工は雇われる業種・企業を問わず平等に待遇されるべきだという「真正の組合主義」に固執し、機械工業の内容が事実上様々な産業の複合体にすぎなくなってからも、製品市場別・業種別の要求・交渉・協約を追求する方向をついにたどらなかった。かくして、「機械工業一般」の交渉ルールと最低労働条件への「真正の組合主義」の働きかけ、「企業」内の具体的な労働条件への、ショップ・スチュワードに担われる「蚕食的組合主義」の働きかけという、二重の構造をもつ労使関係が確立をみたのである。

## 論文審査の結果の要旨

本論文は幾多の点で従来の諸研究に比し、すぐれた特質を持つ。要約の中にそれは随所にみられるが、ここではとくにその二、三についてだけ明らかにしておきたい。

第1に、基幹労働力の熟練が崩壊する寡占段階の下で、労働市場は、労働代替性の範囲で同一労働同一賃金を実現しようとする労働組合機能と、その範囲を資本間競争をもたらす企業群間の利潤率格差を槓杆として、労働者の分割支配のために分断しようとする労務管理との対抗によって決定される。この対抗の結果は、実践としての労働組合機能に資本による分断に協力する排他的性格さえ与える。同じ技能—産業別単一市場に属する労働者の再生産構造が産業ごと、企業ごとに異なり、現実にはそれぞれに別の労働市場としてあらわれること（日本の場合を見よ）がありうる訳である。労働市場と労働組合との関係を追求するのであれば、職業別組合の伝統の強い、技術的变化が連続的な収益性からみた企業群の分化が未だ曖昧であったイギリス機械工業から組合発展の一般論を導出するのは明らかに誤っている。

産業別単一市場に則して産業別組合が生れたのは、「製品市場外在的」に存在した職業別組合A S Eが例外的に強靱であったイギリス機械工業の特殊性に由来するのであって、ここから労働組合発展の一般性をみることはできない。A E Uにおいてさえ現在では「産業別単一労働市場」への諸商品市場の混在、寡占企業、非寡占企業の併存を根拠とする労働市場の分断の傾向のゆえに、産業別単一市場を包括する全国的賃金協約が空洞しているのである。一般に寡占段階の労働組合が産業別単一市場の資本による分断を容認して寡占市場、企業の高利潤に寄生して相対的高賃金と雇用保障を追求する可能性を認識し得ないなら、正しい寡占段階の組合論を構築することは不可能である。この点の研究と問題意識がこれまでの多くの研究には欠落していたといえる。現在の労働組合研究に示唆的な発展論は、「閉鎖的組合→開放的組合」、「職業別組合→産業別組合」といった一般論の確認ではなく、様々の開放的組合、様々の産業別組合の解明である。熊沢論文は、イギリス機械工業の労働組合史を詳細に検討して、産業の条件と相互補強的に展開された労資の政策の対抗（現実的労働市場形成のプロセス）の結果についての秤量の中からこれを析出したものであり、その価値は高く評価してよい。

第2に、熊沢論文には1930年代以後のA E U政策に関する第1次資料の発掘など類書にみられない特色もみられ、学位論文として十分な条件を具えたものと評価する。